

# 中伟新材料股份有限公司

## 2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

中伟新材料股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司（含控股子公司，下同）董事、高级管理人员、核心技术人员及董事会认为需要激励的其他人员的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施 2023 年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“限制性股票激励计划”）。

为保证股权激励计划的顺利实施，现根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司股权激励管理办法》《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号—业务办理》等有关法律、法规和规范性文件、以及公司章程、公司限制性股票激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

### 一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证公司股权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

### 二、考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，以实现股权激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高公司整体业绩，实现公司与全体股东利益最大化。

### 三、考核范围

本办法适用于参与公司本次限制性股票激励计划的所有激励对象，即提名、薪酬与考核委员会确定并经董事会审议通过的所有激励对象，公司（含控股子公司，下同）董事、高级管理人员、核心技术人员及董事会认为需要激励的其他人员（不包括独立董事、监事，也不包括单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女）。

### 四、考核机构

(一)董事会提名、薪酬与考核委员会负责领导、组织激励对象的考核工作。

(二)公司人力资源中心负责具体实施考核工作。人力资源中心对董事会提名、薪酬与考核委员会负责及报告工作。

(三)公司人力资源中心、财务中心等相关部门负责相关考核数据的收集和提供,并对数据的真实性和可靠性负责。

(四)公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

## 五、考核指标及标准

(一)公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予部分的限制性股票归属对应的考核年度为2023年-2025年三个会计年度,每个会计年度考核一次。公司业绩考核目标如下表所示:

归属安排	考核年度	业绩考核目标		公司层面归属比例(X)
		触发值(A <sub>n</sub> )	目标值(A <sub>m</sub> )	
首次授予的限制性股票第一个归属期	2023年	2023年营业收入值达到256.2亿元	2023年营业收入值达到366亿元	各考核年度内营业收入实际完成值(A): 1.A<A <sub>n</sub> , X=0; 2.A=A <sub>n</sub> , X=70%; 3.A <sub>n</sub> <A<A <sub>m</sub> , X=A/A <sub>m</sub> *100%; 4.A≥A <sub>m</sub> , X=100%
首次授予的限制性股票第二个归属期	2024年	2023-2024年两年的累计营业收入值达到615.3亿元	2023-2024年两年的累计营业收入值达到879亿元	
首次授予的限制性股票第二个归属期	2025年	2023-2025年三年的累计营业收入值达到1,082.2亿元	2023-2025年三年的累计营业收入值达到1,546亿元	

注:1.上述“营业收入”指标均以经审计的合并报表所载数据为准。2.上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

若本激励计划预留授予部分的限制性股票于2023年第三季度报告披露之前授出,预留授予部分的限制性股票年度考核目标与首次授予部分的限制性股票年度考核目标一致。

若本激励计划预留授予部分的限制性股票于2023年第三季度报告披露之后授出,预留授予部分的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示:

归属安排	考核年度	业绩考核目标		公司层面归属比例(X)
		触发值(A <sub>n</sub> )	目标值(A <sub>m</sub> )	
预留授予的限制性股票第一个归属期	2024年	2023-2024年两年的累计营业收入值达到615.3亿元	2023-2024年两年的累计营业收入值达到879亿元	各考核年度内营业收入实际完成值(A):

预留授予的限制性股票第二个归属期	2025年	2023-2025年三年的累计营业收入值达到1,082.2亿元	2023-2025年三年的累计营业收入值达到1,546亿元	1.A < A <sub>n</sub> , X=0; 2.A=A <sub>n</sub> , X=70%; 3.A <sub>n</sub> < A < A <sub>m</sub> , X=A/A <sub>m</sub> *100%; 4.A ≥ A <sub>m</sub> , X=100%
------------------	-------	---------------------------------	-------------------------------	---

注：1.上述“营业收入”指标均以经审计的合并报表所载数据为准。2.上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

各归属期内，公司未满足上述业绩考核目标的部分，所有激励对象对应考核当年可归属的限制性股票均不得归属，并作废失效。

## （二）个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，根据个人上一年度考核综合系数，个人层面归属比例（Y）按下表确定：

个人上一年度考核综合系数	Y ≥ 0.9	0.9 > Y ≥ 0.8	0.8 > Y ≥ 0.7	0.7 > Y ≥ 0.6	0.6 > Y
归属比例（Y）	100%	80%	70%	60%	0%

激励对象可按照本激励计划规定的比例归属其获授的限制性股票，激励对象个人当年实际可归属额度=个人计划归属额度×公司层面归属比例（X）×个人层面归属比例（Y）。激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属的，则作废失效，不可递延至下一年度。

## 六、考核期间与次数

### 1、考核期间

激励对象每个归属期所对应的考核年度。

### 2、考核次数

实行年度考核，每年组织综合考核评价一次。

## 七、考核程序

公司人力资源中心在董事会提名、薪酬与考核委员会的指导下负责具体的考核工作，保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告上交董事会提名、薪酬与考核委员会。

## 八、考核结果管理

### （一）考核结果反馈与申诉

被考核对象有权了解自己的考核结果，提名、薪酬与考核委员会应在考核工作结束后5个工作日内将考核结果通知被考核对象。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源中心沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向提名、薪酬与考核委员会申诉，提名、薪酬与考核委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

## （二）考核结果归档

考核结束后，考核结果由人力资源中心作为保密资料归档保存，绩效考核记录保存期 5 年，对于超过保存期限的文件与记录，经提名、薪酬与考核委员会批准后由人力资源中心统一销毁。

## 九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

中伟新材料股份有限公司

董事会

2023 年 6 月 14 日